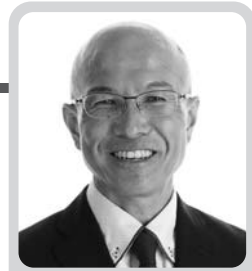


# 人事よろず相談室

雇用支援トータルアドバイザーに聞く



福島 達夫

福島労務サポートオフィス  
代表/社会保険労務士/年  
金アドバイザー

## 労働条件明示のルール変更について

**Q** 令和6年から労働条件明示のルールが変更されると聞きました。具体的な変更点と対応すべきことは何でしょうか？

**A** 令和6年4月1日に労働基準法施行規則等が改正施行されます。労働条件明示に関する主な改正内容は、「無期転換ルールの見直し」「労働契約関係の明確化」で労働条件通知書や雇用契約書の変更や追記が必要となっています。

### 《解説》

#### 【無期転換ルールの見直し】

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールのことです。

このルールには様々な問題が発生したため、令和6年4月1日より以下の4つの改正が施行されます。

- ① 労働条件明示事項として、書面等での「通算契約期間または更新回数」の上限（以下、「上限」という）の明示
- ② 最初の契約締結より後に、当該契約の変更または更新に際して、上限を新たに設ける場合または上限を引き下げる場合、あらかじめ理由を説明
- ③ 無期転換申込権（※1）が発生する契約更新時に、労働条件明示事項として、転換申込機会（※2）と無期転換後の労働条件について明示
  - ※1 無期転換申込権とは「無期転換を申し込む権利」
  - ※2 転換申込機会とは「無期転換を申し込むことができる旨」
- ④ 無期転換後の労働条件について、労契法3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について説明するよう努める

#### 【労働契約関係の明確化】

勤務地限定正社員など勤務地、職務、勤務時間などを限定した働き方が増えてきています。その中で配置転換などの場面で問題が発生しているため、令和6年4月1日より労働条件明示事項に「就業場所・業務の変更の範囲を追加すること」が義務化されます。

これらを受け、厚生労働省も「モデル労働条件通知書」を公表していますので、一度ご確認頂く事をお勧めします。（下図は一部抜粋です。変更点（網掛け）には右側に矢印を付けました。）

令和6年4月1日に向け、労働条件通知書や雇用契約書の見直し、無期転換ルールの見直しの説明（上記②、④）に関して準備を進めて下さい。

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他（ ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 月 日（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・ 特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）

